

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PADA INDUSTRI TAHU DI KOTA PALU

**Mareta Dwi Mustarini
Bakri Hasanuddin
Risnawati**

Program Studi SI Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako
Email: maretadwi18@gmail.com; bakri_hasanuddin@yahoo.co.id; Risnawati.palu@gmail.com;

ABSTRACT

This study aims: (1) to find out and analyze whether Non-physical work environment and Compensation affect simultaneously on employee turnover in the tofu industry in the city of Hammer. (2) To find out and analyze whether Non-physical work environment partially influences employee turnover in the tofu industry in hamlet city (3) To know and analyze whether Compensation has a partial effect on employee turnover in the tofu industry in hammer city. (4) To find out the variable that has the most dominant influence on employee turnover in the tofu industry in the city of hammer. The population in this study is that all employees of the tofu industry in the city of hammer are 42 employees, the entire population is made respondent (census). This study uses descriptive data analysis with a quantitative approach that uses a questionnaire as a data collection tool and uses Multiple Linear Regression Analysis techniques. The results of the study said that the non-physical work environment and compensation had a positive and significant effect on employee turnover in the tofu industry in the hammer city, both simultaneously and partially.

Keywords: *Non-physical work environment, Compensation, Turnover*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui dan menganalisis apakah Lingkungan kerja Non fisik dan Kompensasi berpengaruh secara serempak terhadap *turnover* karyawan pada industri tahu di kota palu. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Lingkungan kerja Non fisik berpengaruh secara parsial terhadap *turnover* karyawan pada industri tahu di kota palu (3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover* karyawan pada industri tahu di kota palu. (4) Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap *turnover* karyawan pada Industri tahu di kota palu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Industri tahu di kota palu sebanyak 42 karyawan, seluruh populasi dijadikan responden (sensus). Penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian mengatakan bahwa Lingkungan kerja Non fisik dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan pada Industri tahu di kota palu, baik secara serempak maupun secara parsial.

Kata Kunci : *Lingkungan kerja Non fisik, Kompensasi, Turnover*

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, salah satu hal yang harus diperhatikan yaitu keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan untuk mencapai satu tujuan. Menurut Harnoto keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh *turnover* karyawan di industri tahu di kota palu dimana setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan sebuah harapan yang telah menjadi tujuan perusahaan. Menurut Serdamayanti lingkungan kerja Non

fisik adalah semua yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2009: 741) mengemukakan bahwa jenis kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang di kerja oleh tiap-tiap karyawan ada suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi berpengaruh secara serempak terhadap *turnover* karyawan di industri tahu di kota palu?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap *turnover* karyawan di industri tahu di Kota palu?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap *turnover* karyawan industri tahu di Kota

Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh secara serempak dari variabel lingkungan kerja non fisik, dan Kompensasi terhadap *turnover* karyawan industri tahu di kota Palu.
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover* karyawan industri tahu di kota palu.
3. Untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi terhadap *turnover* karyawan di industri tahu di kota palu.

2.KAJIAN LITERATURE DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja yang psikis yang di definisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari keadan sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik lingkungan kerja semacam ini tidak dapat di tangkap secara langsung dengan panca indera manusia namun dapat di rasakan kehadiran para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Lingkungan kerja non fisik menurut Dstefano (2006) merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi, suasana kerja yang nyaman akan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih konsentrasi dalam melaksanakan tugasnya. (1) Prosedur kerja adalah rangkaian tata pelaksana kerja yang di atur secara berurutan oleh Industri tahu di kota palu, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. (2) Standar kerja adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang di tetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang baru di capai oleh seorang karyawan. (3) Pertanggung jawaban supervisor adalah tanggung jawab seseorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat di kerjakan secara efektif dan adil, supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah di tetapkan oleh perusahaan (4) Hubungan antar karyawan adalah yaitu hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis antara rekan kerja maupun dengan sesama atasan.

Rivai dan Sagala (2009: 741) mengemukakan bahwa jenis kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang

tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan (1) Kompensasi Finansial langsung merupakan kompensasi yang di berikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah di kerjakan yang di berikan kepada karyawan berupa gaji, maupun insentif. (2) Kompensasi non finansial merupakan segala sesuatu imbalan jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Turnover dibedakan menjadi perilaku berpindah kerja secara sukarela (*voluntary turnover*) dalam dua kelompok, yang dapat dihindari (*avoidable*) dan yang tidak dapat dihindari (*unavoidable*) perusahaan. Menurut Suwandi dan Indriantoro (2003:3), *turnover* dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu: (1) *Voluntary turnover* yang dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua : (a) *Avoidable turnover* (yang dapat di hindari). Hal ini disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan kepemimpinan/administrasi yang ada, serta adanya perusahaan lain yang lebih baik. (b) *Unavoidable turnover* (yang tidak dapat di hindari). Hal ini disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.

Pergantian karyawan memiliki dampak positif, namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang dalam arti luas, “*turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan:(1) Absensi yang mulai meningkat adalah karyawan yang untuk melakukan pindah kerja, biasanya di tandai dengan absensi yang semakin meningkat, tingkat tanggung jawab karyawan dalam hal ini sangat kurang dari sebelumnya. (2) Mulai malas bekerja adalah karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja dan mencari pekerjaan yang lain untuk membandingkan pekerjaan mana yang lebih memenuhi kebutuhan seorang karyawan yang bekerja (3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja adalah pelanggaran tata tertib kerja dalam lingkungan pekerjaan yang sering di lakukan karyawan untuk melakukan trun over karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung dan melanggar segala aturan lainnya yang di tetapkan dalam prosedur (4) Peningkatan protes terhadap atasan adalah karyawan yang sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan yang di tekankan berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan karyawan lainnya yang menyebabkan karyawan berkeinginan untuk melakukan pindah kerja. (5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya adalah karyawan yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang di bebankan. Sumber daya manusia adalah salah satunya yang bisa menjalankan suatu organisasi dan sumber daya manusia adalah sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi turnover karyawan yang ada di dalam organisasi. Oleh sebab itu perlu perhatikan faktor yang dapat memengaruhi terjadinya turnover karyawan dan dalam penelitian ini lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi di pandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi turnover karyawan industri tahu dikota Palu.

Ada beberapa faktor lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh pada *turnover* karyawan yaitu seperti prosedur kerja yang sesuai dengan pekerjaan di bidang masing-masing, standar kerja persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang di tetapkan oleh pemberi karyawan sebagai sasaran yang harus di capai oleh karyawan, pertanggung jawab supervisor dimana seorang karyawan harus bertanggung jawab atas usaha yang mereka kerjakan dan yang dapat di kerjakan secara efektif dan adil, kejelasan tugas seorang karyawan mampu memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari

atasan, sistem penghargaan yang berupa sistem prestasi yang di capai karyawan bila penjualan memenuhi target, dan hubungan antar karyawan seorang karyawan harus bekerja sama sesama karyawan lain maupun berperilaku baik terhadap atasan maupun terhadap rekan kerja. Terjadinya kedua variabel tersebut dapat memengaruhi *turnover* kerja karyawan seperti keluar masuknya karyawan di perusahaan ada kalanya dapat memengaruhi dampak negatif, sebagian besar berpengaruh yang kurang baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu kesempatan untuk memanfaatkan peluang untuk bekerja

3. METODE PENELITIAN

Jenis data adalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Data kuantitatif berupa hasil kuesioner atau data yang berbentuk kata, kalimat dan gambar. Penelitian kuantitatif lebih bersifat deskriptif dan data yang terkumpul terbentuk kata-kata sehingga tidak menekankan pada angka dan data yang menunjukkan tingkat produktifitas karyawan, biaya pelatihan peningkatan, kinerja karyawan yang diperlihatkan dalam penelitian. (2) Data kualitatif berupa hasil wawancara atau data yang bersifat kualitatif atau non angka merupakan tentang perkembangan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan gambaran mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap *turnover* karyawan. Sumber data yang di gunakan (1) Data primer berupa data yang di himpun adalah tentang lingkungan kerja non fisik dan kompensasi di industri tahu di kota palu. Data ini di peroleh melalui permintaan keterangan-keterangan (responden). Dalam hal ini data yang di ajukan, pertanyaan untuk wawancara langsung dan pernyataan bagi angket yang sudah di sebar. (2) Data sekunder berupa data yang di himpun dua data tentang Industri tahu di kota palu yang meliputi: sejarah berdirinya, struktur organisasi, visi misi, serta sasaran yang ingin di capai. Dan populasi adalah sekelompok orang atau kejadian segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Sugiyono, 2005:73). Populasi penelitian ini mempunyai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti dan populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan di industri tahu di kota palu.

ANALISIS DATA REGRESI LINEAR BERGANDA

Sugiyono (2014 : 277) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen jika variabel independen dinaikkan atau diturunkan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh variabel bebas yaitu : Lingkungan Kerja Non fisik (X1) dan Kompensasi (X2), terhadap *Turnover* (Y), apakah masing-masing dari variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif dengan variabel dependen. Adapun rumus dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Dependen)

X(1,2,3...) = Variabel Bebas (Independen)

a = Nilai Konstanta

b (1,2,3...) = Nilai Koefisien Regresi

ε = Error of term

Bila formulasi matematis regresi linear berganda tersebut diaplikasikan kedalam penelitian ini, maka akan diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Turnover karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja Non fisik

X₂ = Kompensasi

α = Bilangan Konstanta

b₁-b₂ = Parameter Yang Diukur

ε = Error of term

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 5.10
Hasil analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Uji t	Sig
	B		
(Constanta)	13,871	4,348	000
Lingkungan kerja non fisik	0,605	4,697	0,001
Kompensasi	0,782	9,037	0,00
Konstanta : 13,871 F Hitung : 46,569 R : 0,840 Sig : 0,000 Adjusted R Square : 0,690 R Square : 0,705			

Sumber: Lampiran 6

Dari hasil analisis regresi berganda di atas, jika dimasukkan pada model persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 13,871 + 0,605 (X_1) + 0,782(X_2)$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa variabel independen (X₁, dan X₂ memberikan pengaruh yang positif terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil rekapitulasi analisis regresi linear berganda

diatas dapat dilihat pengaruh hasil uji determinan R Square sebesar 0,705 atau 705 % jadi variabel (X_1 , dan X_2) memiliki pengaruh terhadap *Turnover* karyawan sebesar 705% , sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diketahui bahwa kedua variabel tersebut (lingkungan kerja non fisik dan kompensasi) memiliki penjelasan nilai koefisien sebagai berikut :

- Nilai konstanta (α) memiliki nilai 13,871 hal ini berarti *turnover* karyawan pada pabrik tahu di kota palu sebelum ada variabel independen adalah sebesar 3,871.
- Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X_1) sebesar 0,605 atau 605%, maka peningkatan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *turnover* karyawan pada pabrik tahu di kota palu.
- Koefisien regresi gaya kompensasi (X_2) bernilai positif yaitu 0,782 atau 782% maka peningkatan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu di kota palu.
- Nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,840 Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, apabila nilai R mendekati 0 maka hubungan antara variabel semakin rendah. Apabila nilai R mendekati 1 maka hubungan antara variabel semakin tinggi. Nilai pada penelitian ini adalah 0,840 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap *turnover* karyawan sudah mendekati tinggi.

Hasil Uji Parsial (Uji statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau variabel bebas (lingkungan kerja non fisik dan kompensasi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau variabel terikat (*turnover*). Uji parsial atau uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan t dengan taraf signifikan atau $\alpha = 0,05$. Uji parsial digunakan sebagai alat untuk menguji hipotesis variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap *turnover* karyawan. Hasil uji t atau uji parsial lebih jelasnya dapat dilihat pada hasil uji parsial pada tabel 5.10 sebagai berikut:

Berdasarkan dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa :

- Variabel lingkungan kerja non fisik (X_1), nilai signifikansinya sebesar 0,001. Karena angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover* karyawan industri tahu di kota palu berpengaruh signifikan.
- Variabel kompensasi (X_2), nilai signifikansinya sebesar 0,001. Karena angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan di industri tahu di kota palu.

Pembahasan hasil penelitian

Lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh secara serempak terhadap *turnover* karyawan di industri tahu di kota palu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada industri tahu di kota palu diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan secara serempak terhadap *turnover* karyawan pada industri tahu di kota palu. Hal ini menggambarkan bahwa industri tahu di kota palu lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap *turnover* karyawan. Kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan dan jasa yang di berikan kepada karyawan industri tahu dikota palu, dalam hal ini lingkungan kerja non fisik memengaruhi antara pimpinan dan karyawan, dimana pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan kompensasi memengaruhi proses pemberdayaan yang dilandasi dengan transaksi imbalan serta konsekuensi yang telah disepakati oleh pimpinan dan karyawan. Terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara serempak antara lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dimana

pimpinan memberikan support kepada karyawan untuk bekerja memenuhi target yang ada. Selain mengarahkan dan memberikan dampak positif terhadap hasil kerja karyawan.

Dalam hal ini secara umum responden memberikan pernyataan yang positif terhadap lingkungan kerja non fisik di industri tahu dan seluruh tanggapan responden secara rata-rata memberikan penilaian yang baik, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan standar kerjanya tinggi sesuai prosedur dalam pekerjaan maka akan semakin baik visi misi industri tahu akan tercapai sesuai target.

Pemberian kompensasi terhadap lingkungan kerja non fisik membuat karyawan merasa di hargai oleh perusahaan atas pekerjaan mereka yang sudah mereka kerjakan hal ini di dukung *dalam* Sutrisno (2009:183) yang mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, dengan mendapat kompensasi yang sesuai maka karyawan akan merasa lebih senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga prosedur karyawan akan semakin meningkat dan tidak terjadi *turnover*.

Pemberian kompensasi oleh Industri tahu di kota palu memberikan dampak positif terhadap hasil kerja karyawan, dalam umum responden memberikan pernyataan yang positif terhadap kompensasi di industri tahu dan seluruh tanggapan responden secara rata-rata memberikan penilaian yang baik. Hasibuan (2002) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk meningkatkan hasil kerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang lebih layak diterima oleh karyawan sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang di keluarkan serta menghargai kerja keras karyawan akan memajukan pabrik industri dikota palu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Industri tahu dikota palu harus mempertahankan kedua variabel bebas yaitu Lingkungan kerja Non fisik dan kompensasi karena kedua variabel ini sudah berada pada interpretasi yang baik. Penelitian ini di dukung oleh Ika Novianti, Suzanna Josephine Tobing, Emerald G.M. Tobing (2016) "Hubungan antara lingkungan kerja dengan *turnover* pada departemen Finance PT XYZ". Dengan judul penelitian ini tersebut tersebut menggunakan metode kuesioner dengan data SPSS dan menggunakan skala likert, metode wawancara, dan observasi, populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 orang karyawan peneliti menggunakan teknik judgmental sampling yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan judgemental atau pertimbangan tertentu yang berpengaruh lemah terhadap signifikan pada *turnover* karyawan.

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada industri tahu dikota palu .

Lingkungan kerja non fisik berdasarkan pengujian regresi diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan pada industri tahu di kota palu. Hasil ini sekaligus mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari prosedur kerja, standar kerja, pertanggung jawaban supervisor, hubungan antar karyawan pada industri tahu di kota palu, hal ini mengidentifikasi variabel lingkungan kerja non fisik sudah berada pada kategori yang lumayan baik, namun masih perlu di tingkatkan lagi agar karyawan selalu mengikuti aturan di industri tahu di kota palu. Karyawan pada industri tahu dikota palu mengindikasikan bahwa wujudnya dengan pemberian tanggung jawab yang baik adalah karyawan yang mampu mematuhi aturan kerja pada lingkungan kerja di industri tahu, dan banyak karyawan yang terjadi turnover di industri tahu di sebabkan kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga ada karyawan yang ingin mencari pekerjaan yang lain dan membandingkan pekerjaan yang baru dengan pekerjaan yang lainnya.

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, menunjukkan nilai rata-rata atau nilai mean interpretasi pada variabel lingkungan kerja(X1) sebesar 4,21 yang kriterianya tergolong baik. Hal ini bermakna bahwa karyawan pabrik tahu di kota palu menilai dimensi prosedur kerja, standar kerja, pertanggung jawaban supervisor,

dan hubungan yang baik antar karyawan terhadap pimpinan pabrik tahu di kota palu sehingga variabel lingkungan kerja non fisik ber kriteria baik. Untuk dimensi prosedur kerja memiliki nilai *mean* 4,21 yang menyatakan baik. Hal ini bermakna bahwa pimpinan pabrik tahu di kota palu memiliki karisma yang dapat menunjukkan pendirian kepada karyawan serta memiliki komitmen dan konsekuen etika dari keputusan. Untuk dimensi standar kerja memiliki nilai *mean* sebesar 4,02 yang menyatakan baik. Hal ini bermakna bahwa karyawan pabrik tahu di kota palu dapat memberikan perhatian khusus kepada karyawan yang memiliki standar kerja untuk dapat mengembangkan skill yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Untuk dimensi pertanggung jawaban supervisor memiliki nilai *mean* 3,98 yang menyatakan baik. Hal ini bermakna bahwa karyawan di pabrik tahu di kota palu dapat memberikan pertanggung jawaban dan menginspirasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, Pemimpin menciptakan komunikasi yang baik dengan bawahan dan juga mempraktikkan komitmen pada tujuan bersama. Untuk dimensi hubungan antar karyawan memiliki *mean* 3,93 yang menyatakan baik. Hal ini bermakna bahwa karyawan di pabrik tahu di kota palu dapat meningkatkan kesadaran karyawan terhadap permasalahan organisasi dengan sudut pandang yang baru sesama pemimpin maupun sesama karyawan.

Kemudian hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai *mean* tertinggi variabel lingkungan kerja non fisik terdapat pada dimensi penelitian ini di dukung Marezza Putri Anggreani, Irwansyah, Nurul Wahyuni (2016) “ pengaruh lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap *turnover* karyawan intention karyawan PT.Andika Lintas Samudera Banjarmasin”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik signifikan terhadap *turnover* karyawan di industri tahu di kota palu.

Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada industri tahu di kota palu.

Kompensasi terdiri dari dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung kompensasi berupa dalam bentuk gaji, upah bonus atau komisi sedangkan kompensasi tak langsung terdiri dari semua pembayaran yang mencakup dalam kompensasi langsung seperti asuransi jiwa, hiburan, keagamaan dan lain sebagainya. Berdasarkan tabel frekuensi pada tabel 5.7 hasil tabulasi frekuensi dari variabel kompensasi di nyatakan dalam interpretasi baik hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang di berikan oleh industri tahu di kota palu sudah tergolong baik kemudian hasil menunjukkan bahwa nilai *mean* tertinggi variabel kompensasi terdapat di kompensasi langsung atau kompensasi finansial, hal ini berarti pemberian kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung sudah tergolong baik. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *mean* terendah adalah variabel kompensasi non finansial meskipun demikian dimensi non finansial sudah tergolong baik dari hasil tes wawancara oleh beberapa karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hasil tabulasi frekuensi dimensi kompensasi non finansial perlu adanya memberikan bonus yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Secara keseluruhan indikator dengan nilai *mean* terendah pada variabel kompensasi yaitu pada pernyataan karyawan mendapatkan gaji sesuai target yang diberikan kepada pemilik industri tahu dirasa belum cukup dapat mensejahterahkan karyawan meskipun terendah namun sudah tergolong baik, pemberian kompensasi yang baik maka akan dapat meningkatkan hasil kerja karyawan pada industri tahu di kota palu.

Berdasarkan hasil pengujian uji regresi diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan pada industri tahu di kota palu artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan maka *turnover* karyawan akan meningkat hal ini mengindikasikan kompensasi pada industri tahu di kota palu sudah baik penelitian ini di dukung Sarnoto (2018). “pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut : (1) Lingkungan kerja non fisik dan Kompensasi berpengaruh secara serempak dan signifikan terhadap *Turnover* karyawan pada Industri tahu di kota palu (2) Lingkungan kerja Non fisik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover* karyawan pada Industri tahu di kota palu. (3) Kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover* karyawan pada Industri tahu di kota palu. Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian, Maka peneliti memberikan saran sebagai berikut : (1) Pada variabel Lingkungan kerja Non fisik, diketahui nilai terendah terdapat pada di me nsi lingkungan kerja Non fisik sehingga disarankan karyawan pada industri tahu di kota palu memerlukan adanya interaksi langsung dalam pekerjaan dan kerja sama guna melancarkan pekerjaan sehingga tujuan industri pabrik tahu dapat tercapai. Sedangkan nilai tertinggi terdapat di lingkungan kerja Non fisik, di sarankan kepada pemimpin agar lebih memerhatikan lagi lingkungan kerja Non fisik agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga tanggung jawab karyawan lebih maksimal. (2) Pada variabel Kompensasi, yang di berikan Industri tahu di kota palu sudah tergolong baik. Pada dimensi kompensasi tak langsung, indikator terendah dengan nilai terendah yaitu pada pernyataan hasil kerja yang di capai sudah mendapat pengakuan dari pimpinan. Disarankan agar karyawan selalu meningkatkan hasil karya atau hasil kerja pada pekerjaan yang di tangani. (3). Bagi yang akan melakukan penelitian selanjutnya pada Industri tahu di kota palu di harapkan agar menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover* karyawan sehingga dapat memberikan manfaat maupun pembelajaran kepada pihak yang berkepentingan.

6. REFERENSI

- Hasibuan, Malayu S.P. (2010) Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi) Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi aksara
- Handoko Hani edisi 2 *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2* BPF. Yogyakarta
- Harnoto 2002 *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*
- Harninda (1999:27) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bentuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sarnoto “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover* Intentions Vol 4, No 4 (2018)
- Serdamayanti, (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bandung
- Suwatno, M.Si. (2016) *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung
- Suwatno dan Priansa, Doni J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2009) *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif*. Bandung Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno ,Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana
- Suwandi, dan Nur Indriantoro. (2003), *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris Jurnal Riset Indonesia*